

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era globalisasi saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni agar mampu bersaing. Pengusaha harus berkembang dalam lanskap teknologi yang berkembang agar dapat bersaing untuk dapat memenuhi setiap tantangan di masa depan. Tenaga manusia atau pekerja merupakan kemampuan, tenaga, dan keterampilan untuk mencapai tujuan. Kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimanfaatkan oleh pimpinan untuk memacu perkembangan dunia usaha, sehingga meningkatkan daya saing usaha yang kuat.

Tenaga manusia atau pekerja yang aktif di Organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Peranan pekerja akan menentukan kualitas serta kinerja dari organisasi yang diikuti. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan perencana agen dan faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Kompensasi dalam hal tersebut memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Oleh karenanya perusahaan memberikan adanya kompensasi agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Efektivitas merupakan ukuran kemampuan dalam mengoptimalkan sumber dayanya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Organisasi yang telah mencapai tujuannya dapat dianggap organisasi tersebut

telah berjalan dengan efektif.¹ Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai, Efektivitas yakni konsep penting karena mampu memberikan gambaran mengenai sebuah kelompok untuk menggapai suatu tujuan. Efektivitas di dalam pengertian lain dijelaskan sebagai suatu pelaksanaan suatu tugas serta fungsi dari sebuah organisasi.² Efektivitas menurut Hadayaningrat ialah suatu bentuk tolak ukur terhadap suatu tujuan yang telah ditentukan.³

Kompensasi merupakan salah satu hak yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi dijelaskan sebagai suatu kontribusi jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan.⁴ Hal-hal tersebut di antaranya meliputi gaji, bonus, gaji lembur, dan lain-lain. Menurut Bangun (Bandung: 2012) kompensasi merupakan perhatian utama untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas atau berkelas.⁵ Kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri.

¹ Eliana Sari, *Seri Manajemen Organisasi: Buku 1 Pertumbuhan dan Efektifitas Organisasi: Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi*, cet. Ke-1 (Jakarta: Jayabaya University Press, 2007), 97.

² Agung kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaruan, 2005)

³ Sowarno Hadayaningrat, *Azaz-azaz Organisasi Manajemen* (Jakarta: Haji Masagung, 1996), 16.

⁴ Veitzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafinfo Persada, 2009)

⁵ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Erlangga, 2012), 254.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah perwujudan kerja yang dilakukan oleh staff yang digunakan sebagai dasar evaluasi terhadap staff atau organisasi, sebagai akibatnya perlu diupayakan demi meningkatnya kinerja⁶ Budaya mempengaruhi kinerja para pekerja, oleh sebab itu keberhasilan sebuah organisasi akan berpengaruh dalam pengelolaan dalam suatu perusahaan.

Dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang tersembunyi dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS.A-Taubah:105).⁷

Dari ayat diatas bisa kita ambil kesimpulan bahwa kita dianjurkan untuk bekerja keras dan penilaian akan kerja keras tersebut dikembalikan kepada Allah SWT.

FCK (Faboulus Cemilan Kekinian Cooperation merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi makanan yang berupa jamur, macaroni, kripik pisang, usus sebagai bahan dasarnya. Lokasinya berada di Jalan Raya

⁶ Leonard Adhi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Munjul Klaten Jawa Tengah*, (Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, 2017)

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Hilal, (Bandung : Cibiru, 2010), 187.

Balekambang, kelurahan Blabak Kabupaten Kediri. Konsep perusahaan yang dibangun oleh owner terhadap reseller yakni dengan konsep *sharing to be selling* dan dengan adanya konsep tersebut perusahaan ini dapat bertahan sampai sekarang. FCK berdiri sejak tahun 2005, awal mula nama FCK sendiri berasal dari nama KFC yang dibalik menjadi FCK (Faboulus Cemilan Kekinian) ide tersebut muncul pada saat pendiri berhenti dilampu merah persimpangan, karena pendiri juga ingin usahanya sukses seperti usaha KFC. Pimpinan FCK Corporation menekankan kepada karyawan agar selalu mempunyai motivasi dan menjaga visi dan misi dalam bekerja.⁸

FCK Corporation bukanlah satu-satunya perusahaan jamur krispy di Kediri ada perusahaan lain sejenisnya yakni Kingkers Jamur Chrispy. Kingkers Jamur Chrispy merupakan micro kecil dan menengah yang memproduksi keripik jamur. Kingkers Jamur Chirspy ini beralamat di Jalan Penanggungan Gang IV Nomer 2 Bandar Kidul kecamatan Mojoroto Kabupaten Kediri dengan kode pos 64114 Provinsi Jawa Timur.

Kompensasi yang diterapkan di FCK Corporation memiliki perbedaan dengan perusahaan lainnya. Berikut perbedaan kompensasi FCK Corporation dengan Kingkers Jamur Chrispy, sebagai berikut:⁹

Tabel 1.1

Kompensasi di FCK Corporation

	FCK Corporation	Mushroom Chips Kediri
	Gaji pokok	Gaji pokok

⁸ Bagas Alimpadh, Founder FCK Corporation, Kediri, 14 Desember 2020

⁹ Bagas Alimpadh, Founder FCK Corporation, Kediri, 14 Desember 2020

Kompensasi Finansial	langsung	Gaji ibu	-
		Gaji SOP	-
		Gaji lembur	Gaji lembur
		Komisi	Bonus penjualan
		Tunjangan hari raya	Tunjangan hari raya
	Tidak langsung	Seragam	Seragam
		Makan	Makan
		Pelatiham minimal dua kali setiap bulan	Pelatihan karyawan
		Tunjangan kesehatan	Tunjangan kesehatan
		Fasilitas kantor seperti handphone, mesin cuci, dan lain-lain	Fasilitas kantor
		Rekreasi setiap bulan untuk semua karyawan	Rekreasi untuk karyawan
		Olahraga rutin setiap minggunya (futsal, basket, bulutangkis, dan lain-lain)	-
	Kompenasi Non Finansial	Bangkrut Game	-
Tantangan jualan langsung dengan capaian target		Jualan langsung dengan capaian target	
Kajian keliling setiap minggunya		-	
Tahsin dan hafalan al-Qur'an		-	
Kajian di bulan		-	

	Ramadhan setiap hari	
--	----------------------	--

Sumber : FCK Cooperation

Data di atas menjelaskan mengenai perbandingan kompensasi yang ada di FCK Cooperation dengan Mushroom Chips Kediri. Data tersebut menunjukkan perbedaan serta kesamaan kompensasi yang didapat oleh karyawan di masing-masing perusahaan. Melihat dari data tersebut, kompensasi yang diterapkan di FCK Cooperation, memiliki banyak perbedaan kompensasi yang tidak diterapkan di Mushroom Chips Kediri. Mulai dari kompensasi finansial sampai kompensasi non finansial.

Kompensasi yang diberikan oleh FCK Cooperation kepada karyawannya terbilang lebih lengkap dibandingkan dengan usaha yang lainnya. Di antara yang membedakan FCK Cooperation dengan usaha lainnya yakni adanya gaji ibu, gaji SOP, olahraga rutin. Hal ini menjadi pembeda yang mencolok dengan usaha yang lainnya. Selain dari hal tersebut, FCK Cooperation juga menerapkan adanya tantangan yang harus bisa diselesaikan oleh karyawannya, yakni meliputi bangkrut game dan jualan secara langsung dengan capaian target, yang mana dari tantangan tersebut dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam pengaplikasian pekerjaannya.

Selain kompensasi di atas, FCK Cooperation lebih mengedepankan hal-hal yang lebih bersifat kerohanian. hal itu bertujuan agar karyawan tidak hanya memperoleh hal materil saja, akan tetapi juga memperoleh ilmu mengenai keagamaan. Salah satu hal yang diterapkan di FCK Cooperation

yakni dengan adanya *tahsin*, Kajian keliling, dan kajian setiap hari pada bulan ramadhan. Hal-hal inilah yang menjadi ciri serta keunikan yang tidak dimiliki dengan perusahaan yang lain. Sesuai dengan konsep kompensasi menurut islam bahwasannya manusia dalam upaya mencukupi kebutuhan hidup yaitu dengan jalan mencari karunia Allah dengan berusaha dan bekerja agar seimbang antara urusan dunia dan akhirat.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai kondisi yang bisa menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan kerjanya oleh karenanya kompensasi berperan bagi kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh mbak Isti selaku Marketing:¹⁰

“Memang kompensasi itu sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terciptanya suatu kegairahan dalam bekerja dan setiap harinya para karyawan mendapatkan kompensasi agar karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan bekerja secara maksimal”.

Berikut data karyawan berdasarkan lamanya bekerja di FCK Corporation:

Tabel 1.2

Lamanya Karyawan Bekerja di FCK Corporation

NO	Nama Karyawan	Bagian	Lama Bekerja
1	Bagas Alimpadh	Direktur	6 Tahun
2	Khomaru	Driver	3 Tahun
3	Tifani	Keuangan	6 Tahun
4	Edwin	Konten	6 Tahun
6	Nehru	Pengiriman	6 Tahun
7	Antok	Pengiriman	3 Bulan
8	Isti	Marketing	6 Tahun
9	Elvi	Marketing	6 Tahun

¹⁰Nurul Istiqomah, Customer Relationship Management CV. FCK Corporation, 25 Januari 2022.

10	Anisa	Marketing	1 Tahun
12	Rohim	Produksi	6 Tahun
14	Defit	Produksi	6 Tahun
15	Aziz	Produksi	4 Bulan
16	Fahmi	Produksi	4 Bulan

Sumber : FCK Cooperation

Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di FCK (Faboulus Cemilan Kekinian) Corporation rata-rata 6 Tahun. Dengan adanya kompensasi dari perusahaan, membuat karyawan relative merasakan puas serta nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga menyebabkan karyawan tersebut betah diperusahaan.

Berikut data capaian karyawan FCK (Faboulus Cemilan Kekinian) Corporation sebagai berikut

Tabel 1.3

Capaian karyawan CV. FCK Corporation Tahun 2021-2022

Bulan	Produksi		Pengiriman	
	2021	2022	2021	2022
Januari	21.699 Pcs	37.083 Pcs	868 kardus	1.483 kardus
Februari	24.462 Pcs	27.570 Pcs	978 kardus	1.103 kardus
Maret	25.156 Pcs	30.493 Pcs	1006 kardus	1.220kardus
April	13.970 Pcs	17.659 Pcs	558kardus	706 kardus
Mei	13.347 Pcs	-	534 kardus	-
Juni	19.210 Pcs	-	768 kardus	-
Juli	23.938 Pcs	-	957 kardus	-
Agustus	22.489 Pcs	-	900 kardus	-
September	30.060 Pcs	-	1.202 kardus	-
Oktober	33.114 Pcs	-	1.325kardus	-

November	41.225 Pcs	-	1.649kardus	-
Desember	45.312 Pcs	-	1.812 kardus	-
Total	313.982 Pcs	112.805 Pcs	12.557 kardus	4.512 kardus
Keterangan: Tanda (-) menunjukkan data belum ada terinput di laporan perusahaan				

Sumber : FCK Corporation

Dari data di atas menunjukkan tingkat pencapaian karyawan dari tiap bagian dalam jangka waktu setiap bulannya. Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian karyawan setiap bulannya selalu mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut mulai dari produk yang dibuat, jumlah penjualan, jumlah pengiriman sampai jumlah keaktifan dalam memasarkan produknya. Peningkatan tersebut bisa dipengaruhi oleh banyak hal. Mulai dari motivasi bekerja, keaktifan karyawan, dan lain sebagainya.

Peningkatan di atas diperkuat dengan adanya peningkatan di atas penjualan di FCK Corporation dari tahun 2016-2021 seperti berikut ini:

Tabel 1.4

Penjualan FCK (Faboulus Cemilan Kekinian) Corporation Pertahun

Tahun	Penjualan/ Tahun (Pcs)	Presentase Kenaikan /Tahun (%)
2016	56.575 pcs	-
2017	65.700 pcs	16,12 %
2018	70.080 pcs	6,66 %
2019	89.000 pcs	26,99 %
2020	235.500 pcs	164,6 %
2021	313.982 pcs	33,33 %

Sumber : FCK Corporation

Penjualan pada perusahaan FCK Corporation dapat terlihat adanya peningkatan dari tahun 2016-2021. Peningkatan penjualan tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang tinggi, karena Karyawan dengan motivasi kerja yang kuat akan berusaha untuk bekerja dengan optimal sehingga memperoleh hasil yang memuaskan pula yang dapat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Peningkatan tersebut dibuktikan dengan data penjualan setiap tahunnya yang selalu mengalami peningkatan, yakni mulai tahun 2016 sampai tahun 2021.

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji CV. FCK Corporation, dengan judul **“Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di CV. FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana efektivitas pemberian kompensasi karyawan di CV. FCK Corporation?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. FCK Corporation?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan efektivitas pemberian kompensasi karyawan di CV. FCK Corporation.

2. Untuk menjelaskan tinjauan ekonomi islam terhadap efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. FCK Corporation.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka hasil penelitian yang diharapkan dapat berguna diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan yang bermanfaat guna memperkaya khazanah keilmuan terkait peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mampu digunakan sebagai wawasan dan keilmuan baru.

Teoritis adalah bentuk pemikiran dan pola pikir yang kemudian akan mendasarkan sebuah bentuk dari hal yang dimana seluruhnya akan berasal dari berbagai hal.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tahap awal bagi peneliti, agar selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi karya yang bersifat ilmiah, dapat memberi informasi yang bermanfaat serta dapat

mengembangkan ilmu pengetahuan terutama mengenai ekonomi syariah.

c. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini, dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti. Selain hal tersebut juga untuk meningkatkan pemahaman dan pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah dimiliki, khususnya dalam hal kompensasi.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Edy Yanu Saputro FEBI (IAIN) Kediri Tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri”¹¹ dengan hasil bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek penunjang dalam penilaian meliputi perilaku kerja, uraian tugas mutu pelayanan, keaktifan kegiatan di Rumah sakit. Hal-hal tersebut dapat menjadi patokan dalam penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Edy Yanu Saputro terdapat persamaan bahwa peneliti sama-sama meneliti membahas mengenai kompensasi. Perbedaan Berdasarkan penelitian yang dilakukan

¹¹ Edy Yanu Saputro, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri” (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syari’ah, IAIN Kediri, 2018)

oleh Edy Yanu Saputro Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah dan Bisnis Islam IAIN KEDRI Tahun 2018, terdapat perbedaan yaitu bahwa penelitian Edy Yanu Saputro meneliti Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Kediri sedangkan peneliti meneliti kompensasi pada objek yang berbeda yakni pada CV. FCK Corporation. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kompensasi, kinerja secara umum, akan tetapi penelitian ini berfokus pada aspek ekonomi islam. Fokus inilah menjadi unsur kebaruan dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya.

2. M. Ashilus Sadid FEBI (IAIN) Kediri Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kc Kediri” Hasil penelitian tersenut memperoleh bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di mana dengan adanya kompetensi yang sangat ketat maka dari itu kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam mempertahankan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.¹²

Persamaan penelitian M. Ashilus Sadid dengan penelitian ini adalah bahwa peneliti sama-sama meneliti membahas mengenai Kompensasi. Perbedaan penelitian M. Ashilus Sadid dengan penelitian ini adalah M. Ashilus Sadid meneliti Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat sedangkan peneliti meneliti Kompensasi pada objek yang berbeda yakni pada CV. FCK Corporation. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kompensasi, kinerja secara umum, akan tetapi

¹²M. Ashilus Sadid, “Pengaruhkompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kc Kediri” (Skripsi, Prodii Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Kediri, 2019)

penelitian ini berfokus pada aspek ekonomi islam. Fokus inilah menjadi unsur kebaharuan dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya

3. Khamidatul Ngazizah FEBI (IAIN) Kediri Tahun 2019 dengan judul “Efektifitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan ayam penyet Suroboyo resto cabang kediri” dengan hasil bahwa kompensasi sangatlah diperlukan demi meningkatkan kinerja para staff. Nilai kedisiplinan karyawan menjadi patokan dalam penilaian kinerja karyawan.¹³

Persamaan penelitian Khamidatul ngazizah dengan riset penulis ini adalah sama-sama membahas mengenai Kompensasi. Perbedaan penelitian Khamidatul Ngazizah dengan penelitian ini adalah Khamidatul Ngazizah meneliti “Efektifitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan ayam penyet Suroboyo resto cabang kediri” sedangkan peneliti meneliti Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. FCK Corporation.. Penelitian juga tidak hanya berfokus pada kompensasi, kinerja secara umum, akan tetapi penelitian ini berfokus pada aspek ekonomi islam. Fokus inilah menjadi unsur kebaharuan dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya

4. Ari Setianingsih FEBI (IAIN) Raden Intan Lampung Tahun 2016 dengan judul “Analisis Efektifitas Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam” dengan

¹³Khamidatul Ngazizah, “Efektifitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan ayam penyet Suroboyo resto cabang kediri” (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syari’ah, IAIN Kediri, 2019)

hasil bahwa penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Lampung salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Asuransi jiwa serta asuransi investasi.¹⁴

Persamaan penelitian Ari Setianingsih dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama membahas mengenai Efektivitas Kompensasi (Reward). Perbedaan penelitian Ari Setianingsih dengan penelitian ini adalah Ari Setianingsih meneliti Efektivitas *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kerja Karyawan di PT. Prudential Life Assurance sedangkan peneliti meneliti pada objek yang berbeda yakni pada CV. FCK Cooperation yang meneliti kompensasi, yang mana kompensasi juga meliputi *reward* dan *punishment* bahkan lebih luas dari itu.. Hal tersebut menjelaskan bahwa pembahasan pada penelitian yang dilakukan cakupannya lebih luas dari penelitian sebelumnya yang hanya mengangkat *reward* dan *punishment*.

5. Refi Anggraini prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan” dengan hasil bahwa tisdak adanya tunjangan asuransi terhadap karyawan menjadi permasalahan pada PT. Finansia Multi

¹⁴Ari Setianingsih, *Analisis Efektivitas Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam*, (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Lampung), Skripsi (Progam Study Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Raden Intan Lampung, 2016)

Finance dan berpengaruh pada kinerja perusahaan. hal itu dapat dilihat dari sulit tercapainya target dalam pekerjaan.¹⁵

Persamaan penelitian Refi Anggraini dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama membahas mengenai Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian Refi Anggraini dengan penelitian ini adalah Refi Anggraini meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Finansia Multi Finance sedangkan peneliti meneliti Efektivitas Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. FCK Corporation. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kompensasi, kinerja secara umum, akan tetapi penelitian ini berfokus pada aspek ekonomi islam. Fokus inilah menjadi unsur kebaruan dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya.

¹⁵ Refi Anggraini, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan*, (Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017)